

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 130 / 20-01-2026

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΤΟΥΣ 2025

Τι πρέπει να προσέξουμε - Τι ζητάμε ως Union

Καθώς έχει αρχίσει η αξιολόγηση της απόδοσης για το **2025**, κρίνουμε σκόπιμο να θυμίσουμε τις παρατηρήσεις μας για το σύστημα «**ΑΞΙΟΠΟΙΩ**» και τις οδηγίες προς τα μέλη μας, για την καλύτερη προετοιμασία και την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων.

Κύρια χαρακτηριστικά του είναι:

1. Το πλάνο Προτεραιοτήτων καθορίζεται **από κοινού** με τον αξιολογητή, **αναθεωρείται ανά πάσα στιγμή** και οριστικοποιείται το τελευταίο 3μηνο του έτους. **Έτσι δημιουργείται ανάγκη ενεργού συμμετοχής του εργαζόμενου και πραγματοποίησης πολλών συναντήσεων με τον αξιολογητή του στην διάρκεια της χρονιάς.**
2. Οι Συμπεριφορές είναι 6 και συνδέονται με τις Αξίες που καθορίζουν την Eurobank.
3. Ως αποτέλεσμα των συνδυασμών των δύο κατηγοριών δημιουργούνται 10 αποδεκτά αποτελέσματα και τελικά 8 συγκεκριμένα επίπεδα απόδοσης. Για όλα τα επίπεδα εκτός από το «Εξελίσσομαι» είναι υποχρεωτική η εισαγωγή ανάλογα, Σημείων Επίδρασης ή Σημείων Άμεσης Βελτίωσης ως τεκμηρίωση και υπόδειξη βελτίωσης.
4. Καθιερώνεται το Διαρκές Feedback βοηθώντας στην κατανόηση του πως οι άλλοι αντιλαμβάνονται την απόδοσή μας στις δύο παραπάνω κατηγορίες.
5. **Υπάρχει η δυνατότητα αυτοαξιολόγησης την οποία και προτείνουμε στα μέλη μας να αξιοποιήσουν, έτσι ώστε να αμβλύνονται όποιες διαφορές αλλά και να επιδεικνύουν υψηλό επίπεδο αυτοεπίγνωσης και υπευθυνότητας.**

Ενέργειες Αξιολογούμενου - Δικαιώματα

1. Έχει πρόσβαση στο κεφάλαιο που τον αφορά και αναφέρεται στις «προτεραιότητες» αλλά και **δικαίωμα συζήτησης, διαφωνίας ή και καθοδήγησης** από τον άμεσο, φυσικό του προϊστάμενο.
2. Οφείλει και ο ίδιος να συγκεντρώνει στοιχεία, αποδεικτικά της προσφοράς του για τεκμηρίωση της όποιας διαφωνίας του.
3. Δικαιούται να ζητά στοιχεία από τον αξιολογητή του βάσει των οποίων κρίνεται.

4. Δικαιούται να καταχωρεί στην ηλεκτρονική εφαρμογή τη διαφωνία του με τον αξιολογητή, αλλά και την προς τούτο επιχειρηματολογία του με όποια αποδεικτικά στοιχεία διαθέτει.
5. Πρέπει να καταχωρεί στο δελτίο και τα δικά του σχόλια για την αξιολόγηση του, πριν υπογράψει ότι «έλαβε γνώση».
6. Αν μετά από την αξιολόγηση με τον Α' αξιολογητή δεν μπορεί να «γεφυρωθεί» η διαφωνία του ως προς την αξιολόγηση του, τότε **έχει δικαίωμα να ζητήσει επαναξιολόγηση** (μέσα σε 3 εργάσιμες ημέρες από τότε που παρέλαβε το δελτίο του) από το ιεραρχικά ανώτερο επίπεδο του Β' αξιολογητή του. Η διαδικασία αυτή γίνεται ηλεκτρονικά.
7. Αν μέσα σε 5 ημέρες από την προσφυγή επαναξιολόγησης δεν ικανοποιηθεί από την απόφαση αυτού προς τον οποίο προσέφυγε ή δεν πάρει απάντηση, τότε έχει δικαίωμα **μέσα στις επόμενες 5 ημέρες να προσφύγει στο ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ** μέσω της Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού για την οριστική κρίση της προσφυγής του.
8. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να συνεργαστεί με το Σωματείο μας (Τηλ.: 2103624278, 2103623542, 2103614465, υπεύθυνος ο Αν. Γεν. Γραμματέας του Δ.Σ. **Ανδρέας ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΣ**) για τη σύνταξη του ε ν τ ύ π ο υ της προσφυγής του και τα παραπέρα βήματα παρουσίασης της στο 5μελές ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ της Τράπεζας **στο οποίο θα μετέχουν δύο (2) εκπρόσωποι του Union**. Τακτικά μέλη του Union έχουν οριστεί τα μέλη του Δ.Σ. **Ανδρέας ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΣ** (Αν. Γεν. Γραμματέας Δ.Σ. Union-Μέλος Διοίκησης Ο.Τ.Ο.Ε.) και **Νεκταρία ΠΑΠΑΧΡΗΣΤΟΥ** (Μέλος Δ.Σ. Union-Διευθύντρια Καταστήματος Νέου Κόσμου-207). Αναπληρωματικά μέλη οι συνάδελφοι **Σοφία ΓΕΩΡΓΟΥΔΗ** (Ταμίας Δ.Σ. Union-Μέλος Διοίκησης Ο.Τ.Ο.Ε.) και **Σπύρος ΛΑΛΛΟΣ** (Retail Business Banking-Μέλος Διοίκησης Ο.Τ.Ο.Ε.).

Το Σωματείο μας έχει συμβάλει αποφασιστικά στη διαμόρφωση του πλαισίου αξιολόγησης με εκτενείς προτάσεις του, ορισμένες εκ των οποίων ενσωματώθηκαν από την Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας, αλλά και συμπεριλήφθηκαν στα κείμενα των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας Union-Τράπεζας.

ΠΡΟΣΟΧΗ!

1. Κανένας εργαζόμενος της Τράπεζας δεν πρέπει να μείνει αδιάφορος για την εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης που τον αφορά.
2. **Κάθε εργαζόμενος που ήθελε κριθεί ως «ΒΕΛΤΙΩΝΟΜΑΙ» πρέπει να επικοινωνήσει οπωσδήποτε με το Union, για την υποβολή αιτήματος αναβαθμολόγησης.**
3. Οι Προτεραιότητες θα πρέπει να είναι συγκεκριμένες, μετρήσιμες, υλοποιήσιμες, ρεαλιστικές και χρονικά καθορισμένες.
4. Οι αξιολογητές θα πρέπει να εστιάζουν στη συμπεριφορά των υφισταμένων τους και όχι στον χαρακτήρα τους ή στα κίνητρά τους.
5. Να πραγματοποιούνται οι απαραίτητες συναντήσεις και οι καταγραφές της απόδοσης να γίνονται έγκαιρα και όχι απολογιστικά.
6. Η τελική και συνολική κρίση της αξιολόγησης του Προσωπικού της Τράπεζας δεν θα πρέπει να «νοθευτεί» με συστήματα τύπου “πυραμίδας” (προκατασκευασμένες κατηγορίες αξιολογήσεων), γιατί έτσι δεν αδικείται μόνο ο εργαζόμενος, αλλά και η

Τράπεζα δεν αντλεί τη σωστή εικόνα του Προσωπικού της. **Επαναλαμβάνουμε ότι οποιοδήποτε σύστημα αξιολόγησης για να εξυπηρετεί τον σκοπό που δημιουργήθηκε θα πρέπει να υποστηρίζεται τόσο από τους αξιολογητές όσο και από τους αξιολογούμενους και να αποδίδει την πραγματική εικόνα της απόδοσης ενός υπαλλήλου.**

7. Κάθε στέλεχος που ανήκει στο 2^ο επίπεδο αξιολόγησης έχει υποχρέωση να συνεργαστεί με κάθε συνάδελφο που θα κάνει αίτηση επαναξιολόγησης και να μην «σνομπάρει» την διαδικασία με την εύκολη λύση της παραπομπής στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Ουδείς είναι υπεράνω των θεσμοθετημένων διαδικασιών, όσο ψηλά κι αν θεωρεί ότι βρίσκεται.
8. Η Τράπεζα θα πρέπει να παρεμβαίνει όταν και όπου δεν εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα.

Τέλος, υπενθυμίζουμε ότι για το σημαντικότερο σημείο του «**ΑΞΙΟΠΟΙΩ**», που αναμφίβολα είναι **η σύνδεση της αξιολόγησης με την υπηρεσιακή και οικονομική εξέλιξη του Προσωπικού**, αναμένουμε από την Τράπεζα να προσδιορίσει συγκεκριμένα και διαφανή κριτήρια, καθιερώνοντας έτσι ένα σύστημα που και στον υπάλληλο να δημιουργεί προσδοκίες επιβράβευσης και στην Τράπεζα την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του Προσωπικού της.

Τονίζουμε για μία ακόμη φορά την αντίθεση μας με το παράλληλο και αδιαφανές σύστημα ανταμοιβής μέσω των Grades γιατί πιστεύουμε στη σύνδεση της πραγματικής αξιολόγησης του εργαζόμενου με την υπηρεσιακή και μισθολογική του αναβάθμιση. Αυτή η διαδικασία πρέπει να είναι κοινά αποδεκτή, ξεκάθαρη και αδιάβλητη.

Θα πρέπει οι αρμόδιοι της Τράπεζας και ειδικότερα τα στελέχη της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού να μην ξεχνάνε ότι το διευθυντικό δικαίωμα που διαθέτουν πρέπει να το χρησιμοποιούν με φειδώ και σε συνδυασμό με την δίκαιη κρίση.

Η κατάχρηση αυτού του δικαιώματος όχι μόνο δεν εξυπηρετεί την αξιολόγηση του Προσωπικού, αλλά είναι και από τους πιο σημαντικούς λόγους δυσφήμισης των εργασιακών σχέσεων της EUROBANK.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

**Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος**

**Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος**

Βρείτε μας στο **Viber**

